

¿QUÉ  
DERECHOS  
TENGO  
COMO  
EMPLEADO?

OBTENGA  
LOS DATOS  
LEGALES  
DE LA VIDA

# ¿Qué derechos tengo como empleado?

- 1 *¿Hay límites sobre lo que un empleador me puede preguntar durante una entrevista de trabajo?*
- 2 *¿Me puede un empleador pedir que me someta a una prueba de drogas?*
- 3 *¿Necesita mi empleador tener una buena razón para castigar o despedirme?*
- 4 *¿Es ilegal que mi empleador discrimine en mi contra?*
- 5 *¿Son las leyes de empleo y laborales pertinentes a todos los trabajadores?*
- 6 *¿Cuáles son los requerimientos en California en cuanto a salarios, pago por tiempo extra, descansos y vacaciones?*
- 7 *¿Puede mi empleador sustraer algo de mi cheque de nómina?*
- 8 *¿Tengo derecho a ayuda económica si me lastimo en el trabajo o resulto discapacitado?*
- 9 *¿Necesita mi empleador hacer arreglos para acomodar mi discapacidad?*
- 10 *¿Qué es el acoso sexual?*
- 11 *¿Tengo derecho a tomar tiempo libre para cuidar a mi nuevo bebé o atender alguna condición médica grave?*
- 12 *¿Hay algo que pueda yo hacer sobre las condiciones peligrosas del trabajo?*
- 13 *¿Me puedo hacer miembro de un sindicato?*
- 14 *¿Qué es el seguro de desempleo?*
- 15 *¿Puede mi empleador darme una mala recomendación?*
- 16 *¿Son legales en California los acuerdos de no-competir o arbitraje?*
- 17 *¿Tengo derecho a revisar mi legajo de empleado?*
- 18 *¿Puedo seguir con mis prestaciones de seguro médico después de dejar mi trabajo?*
- 19 *¿Cómo puedo encontrar a un abogado que me represente?*

© 2004 The State Bar of California. Ninguna parte de esta obra se puede reproducir, guardar en un sistema de recobro o transmitir por cualquier medio, sin previo permiso por escrito.

El Legal Aid Society-Employment Law Center (Sociedad de Asistencia Legal-Centro de Ley del Empleo) participó de manera clave en el desarrollo y redacción de este folleto. La Labor and Employment Law Section of the State Bar of California (Sección de Leyes Laborales y de Empleo del Colegio de Abogados del Estado de California) también prestó su ayuda.

## **1** ¿Hay límites sobre lo que un empleador me puede preguntar durante una entrevista de trabajo?

Sí. Por lo general las preguntas durante la entrevista deben relacionarse a la destreza y capacitación necesarias para hacer el trabajo. Por ejemplo, un empleador normalmente no puede preguntarle su edad, orientación sexual o afiliación religiosa. Ni puede tampoco el empleador preguntar si usted tiene o ha tenido una discapacidad. Sin embargo, el empleador sí puede preguntar si usted es capaz de ejercer las funciones esenciales del trabajo con o sin arreglos razonables. (Vea el #4)

Además, por lo general los empleadores no pueden preguntarle si lo han arrestado si el arresto no resultó en una convicción, declaración de culpable, veredicto o hallazgo de culpabilidad. Ni tampoco pueden conseguir su hoja policial. Si un empleador se entera de algún arresto previo, normalmente no lo puede usar para tomar decisiones de empleo. Esta protección cubre tanto a los que solicitan trabajo como a los empleados que buscan un nuevo adelanto. (Hay excepciones que tratan con agentes de la policía y ciertos otros trabajadores.)

Un empleador le puede legalmente preguntar si lo han arrestado y si todavía le espera un juicio por cargos de delito por ese arresto. Y por lo general un empleador le puede preguntar si alguna vez ha sido *convicto* de un delito. Sin embargo, en esto también hay excepciones; por ejemplo, un contratante normalmente no puede hacer preguntas de una convicción por la cual quedó sellado el expediente, o de cualquier convicción por marihuana que tomó lugar hace más de dos años.

## **2** ¿Me puede un empleador pedir que me someta a una prueba de drogas?

Sí, si usted es una persona que está *solicitando* el trabajo. Por otra parte, si usted ya es un *empleado*, su empleador usualmente necesita tener algún *interés legítimo* o *importante* para pedir la prueba de drogas, tal como una sospecha razonable de que usted está usando drogas. Si su trabajo se relaciona

con ciertos aspectos de seguridad, como un empleo de manejar un autobús de pasajeros, su empleador tiene mayores derechos a someterlo a pruebas de drogas, aun sin notificarle con antelación.

### **3** ¿Necesita mi empleador tener una buena razón para castigar o despedirme?

Normalmente no. No hay ningún derecho legal a que lo traten “justamente” en el fuero laboral. En California, como en casi todos los otros estados, la ley les permite a los empleadores castigar (suspender o degradar, por ejemplo) o despedir a sus trabajos *a su voluntad*, en otras palabras, sin necesitar o proporcionar una razón. Sin embargo, existen algunas excepciones importantes a la regla. Por ejemplo, su empleador normalmente no lo puede castigar o despedir por su edad, raza o ciertas otras características personales (vea el #4). A esas acciones se les consideraría ser discriminación ilegal. Y, en la mayoría de los casos, no lo pueden despedir o castigar por reportarle o presentar queja a las agencias del orden público, a una agencia gubernamental, o a su propio empleador por las actividades ilegales de su empleador o violaciones de las reglas de seguridad. Ni puede haber represalias por faltar al trabajo por ser miembro de un jurado. A esas terminaciones se les consideraría ser violaciones de la *política pública*.

Otra excepción a la regla de voluntad podría venir al caso si a usted lo despiden de un trabajo al poco tiempo de que dejó otro trabajo o que se cambió de casa debido a la nueva oferta de trabajo del empleador. Esa excepción podría venir al caso si el nuevo empleador sabía o debería de haber sabido que la oferta de empleo no era en serio — o “verdadera” — cuando la extendió.

O, puede que usted tenga un contrato que dicta que a usted sólo lo pueden despedir por *causa buena* o *justa*. Si a su clasificación de empleo la ampara un contrato entre sindicato-y-empleador (*acuerdo de negociación colectiva*), ese contrato probablemente contiene una disposición de causa justa. Comuníquese con su representante del sindicato para que le ayude.

Aun sin un contrato escrito u oral, puede que de todas maneras tenga un *contrato implícito* que

le prohíbe a su empleador despedirlo sin causa buena. Para determinar si existe un contrato implícito, un juez tomaría en cuenta factores tales como: la duración de su empleo, encomios y promociones, evaluaciones de cumplimiento del trabajo, y aseguraciones de empleo continuo (una promesa de seguridad de trabajo permanente, por ejemplo), y los manuales y políticas para empleados de su patrono. No hay pautas fijas para establecer un contrato implícito; el juez simplemente investiga todas las circunstancias. Su empleador debe fundamentar cualquier terminación por causa buena sobre la situación económica (como un descanso laboral) o incumplimiento en el trabajo. Si su contrato quedó abrogado, es posible que usted tenga fundamento para poner una demanda.

#### **4** *¿Es ilegal que mi empleador discrimine en mi contra?*

Normalmente su empleador no lo puede despedir ni discriminar en su contra por ciertas características personales. La ley específicamente le prohíbe a empleadores de cinco empleados o más tratar injustamente a los empleados por su raza, sexo, color, origen nacional, edad, religión, discapacidad, estado civil, condición médica, orientación sexual o identidad sexual. Por ejemplo, a usted probablemente no la pueden despedir sólo por ser mujer. Ni puede un empleador discriminar en su contra por estar encinta. Además, hay algunas leyes locales que prohíben ciertos tipos de discriminación, como la discriminación contra personas que cargan sobrepeso, que pudieran no estar cubiertos por las leyes federales o estatales.

En California, muchas de estas protecciones del empleado aparecen en el California Fair Employment and Housing Act (FEHA, *la Ley de Justicia en el Empleo y la Vivienda*). En la ley federal, se les puede encontrar en una variedad de estatutos, como en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, en la Ley contra Discriminación en el Empleo (ADEA), la Ley de Igualdad en el Pago y la Ley sobre los Americanos con Discapacidades (ADA).

El Department of Fair Employment and

Housing (DFEH, *Departamento de Justicia en el Empleo y la Vivienda*) del estado, y la Equal Employment Opportunity Commission (EEOC, *Comisión sobre la Igualdad de Oportunidad en el Empleo*) investigan alegaciones de discriminación relacionadas con el empleo. Si usted ha sufrido discriminación en su empleo y no puede resolver la situación con su empleador, puede entablar una querrela formal con cualquiera de estas agencias. ***De hecho, usted no puede entablar una demanda sin haber primero presentado una querrela o queja con una de estas agencias.*** Una querrela debe entablarse con el DFEH dentro del plazo de un año a partir del evento discriminatorio. Una querrela debe presentarse con la EEOC dentro de un plazo de 300 días a partir del evento discriminatorio. (Sólo es necesario presentar queja con una de estas agencias, no con ambas.)

Si su caso no se ve resuelto con el DFEH o la EEOC, usted deberá recibir una carta de *Derecho a Demandar*. Usted necesita tener o solicitar esa carta antes de presentar una demanda. En escasos casos, el DFEH o la EEOC proseguirán a demandas relacionadas a la discriminación que usted sufrió. Quizás quiera Ud. hacer consulta con un abogado *antes* de entablar una querrela de discriminación con el DFEH o la EEOC. (Vea el #19.) Esto se debe a que sus declaraciones iniciales al DFEH o la EEOC podrían limitar lo que se le permita alegar en cualquier demanda subsiguiente.

Finalmente, si usted ha evitado reportar discriminación ilegal o presentar una queja con el DFEH o la EEOC por temor a las represalias, debe usted saber que la ley federal y estatal le prohíbe a los empleadores despedir o tomar cualquier represalia contra de cualquier empleado que se queja de discriminación. Si usted alega que han habido represalias, asegúrese que se mencionen específicamente en el formulario que la agencia prepare de su parte.

Para más información, comuníquese con o visite los sitios Web de la EEOC y el DFEH. (Vea la lista de recursos en la última página de este folleto.) También se puede comunicar con un abogado.

## 5 ¿Son las leyes de empleo y laborales pertinentes a todos los trabajadores?

No. Si una ley laboral o de empleo tiene que ver con un trabajador primero depende de que si el trabajador es un *empleado* o un *contratista independiente*. Las leyes de empleo generalmente *no* amparan a los contratistas independientes. Varios factores pueden determinar si un trabajador es un empleado o un contratista independiente. Por ejemplo, lo más probable es que un trabajador quien compra sus propios materiales y a quien le pagan por el trabajo (en vez de por hora) sea un contratista independiente. Según la ley en California, es lo que uno de hecho *hace*, y no el título de su puesto, que determina su estado como empleado o contratista independiente— aun si usted queda de acuerdo por escrito que es una cosa o la otra.

En la mayoría de los casos, las leyes de protección del empleo también son pertinentes a los trabajadores indocumentados. Por ejemplo, a los empleadores se les impide pagarles menos que el salario mínimo a los trabajadores indocumentados. También se les impide a los empleadores tomar represalias contra sus trabajadores reportándolos a las autoridades federales de inmigración si los trabajadores presentan demanda por nóminas no pagadas.

Varias leyes y reglas federales y estatales le proporcionan protección legal a los empleados. Unas cuantas de estas leyes incluyen:

- La Ley de Justicia en el Empleo y la Vivienda (*California Fair Employment and Housing Act, FEHA*)
- El Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964
- La Ley de Discriminación en el Empleo (*Age Discrimination in Employment Act, ADEA*)
- La Ley de Igualdad de Pago (*Equal Pay Act, EPA*)
- La Ley para los Americanos Discapacitados (*Americans with Disabilities Act, ADA.*)
- La Ley de Justicia en las Normas Laborales (*Fair Labor Standards Act, FLSA*)

- Las Órdenes de Nómina de California (*California Wage Orders*)
- El Código Laboral de California (*California Labor Code*)
- El Código de Seguro de Desempleo (*Unemployment Insurance Code*)
- La Ley de Seguridad y Salud Laboral de California (*California Occupational Safety and Health Act, Cal/OSHA*)
- La Ley de Ausencia Pagada por Cuidado Familiar de California (que entra en vigor en el 2004) (*California's Paid Family Care Leave Act.*)
- La Ley de Ausencia Familiar y Médica (*The Family and Medical Leave Act, FMLA.*)
- Las leyes de compensación del trabajador.

Las leyes anteriores y sus protecciones no son pertinentes para todos los empleadores y empleados. Por ejemplo, puede que ciertas leyes no vengan al caso si su empleador sólo tiene pocos empleados, mientras que otras leyes son pertinentes aunque haya un solo empleado. Si una ley específica del trabajo tiene que ver con usted o no también depende de quién es su empleador. Por ejemplo, empleados del gobierno se ven amparados por algunas leyes pero no por otras.

Si a usted le parece que su empleador lo está tratando de manera ilegal, quizá quiera preguntarle a un abogado si acaso — y de qué manera — pueden venir al caso una o más de estas leyes en su situación personal.

## **6** *¿Cuáles son los requerimientos en California en cuanto a salarios, pago por tiempo extra, descansos y vacaciones?*

Por lo general, a usted le deben pagar por lo menos el salario mínimo de California (\$6.75 por hora en el 2003) por todo el trabajo que usted haga para su empleador, aun si usted trabajó “sin reloj” o “de voluntario,” trabajó en casa o trabajó sin que fuera aprobado. Y si a usted le pagan basado en comisiones o por pieza en vez de por hora, su

empleador usualmente debe pagar por lo menos el equivalente del salario mínimo.

Se le tiene que pagar por tiempo extra (una vez y media su salario usual por cada hora o fracción de hora que usted trabaje en exceso de 8 horas en un día o en exceso de 40 horas en una semana, y tiempo doble por cada hora que trabaje en exceso de 12 horas en un día) a menos que usted esté *exento* de tiempo extra. Además, la mayoría de los trabajadores tienen derecho a un descanso pagado de 10 minutos cada cuatro horas y un receso sin pago de 30 minutos para comer cada cinco horas. Y su empleador debe mantener — y guardar por tres años — un registro diario de sus horas de trabajo.

A diferencia de la percepción común, la ley estatal no requiere que su patrono le proporcione vacaciones, días de fiesta o ausencias por enfermedad. Y si acaso *sí* le proporcionan vacaciones, su patrono puede establecer pautas de cuándo puede — y no puede — tomarlas. Si se las proporcionan, al tiempo que no se usó para vacaciones se le debe tratar como salario, y debe quedar incluido en su cheque final de nómina cuando usted deja un trabajo.

A las ausencias por enfermedad se les trata de manera diferente. Usted *no tiene* derecho legal a que le paguen por el tiempo que no haya usado por enfermedad al tiempo de la terminación. Sin embargo, por lo general sí puede usar hasta la mitad de su plazo por enfermedad cuando cuida de un niño, padre o cónyuge enfermo. Si necesita usted estar ausente por más tiempo, quizá pueda tomar una ausencia familiar médica sin pago. Ambas la Ley de Derechos Familiares de California (*California Family Rights Act*, CFRA) y la Ley de Ausencia Familiar y Médica (*The Family and Medical Leave Act*, FMLA) proporcionan esta opción bajo ciertas condiciones. Y, en el 2004, usted podría calificar para recibir hasta seis semanas de tiempo de *pago parcial* para cuidar un hijo, cónyuge, padre o pareja doméstica gravemente enfermo bajo la nueva Ley de Ausencia Pagada por Cuidado Familiar de California (*California's Paid Family Care Leave Act.*) (Vea el #11.)

Finalmente, si usted da notificación de más de 72 horas antes de dejar su trabajo, debe usted recibir todo su saldo de salario antes de que se vaya. Si lo despiden o descansan, deberán darle

pago completo inmediatamente al momento de su terminación. Sea como sea, cualquier demora puede darle derecho a un pago de sanción.

Recuerde que estas reglas no le son pertinentes a todo mundo. Por ejemplo, los empleadores no siempre tienen que pagarle el salario mínimo a menores de edad o aprendices.

Si cree que su empleador está en violación de estas leyes y la violación no tiene que ver con una interpretación de un acuerdo de negociación colectiva (al que a veces le nombran “contrato sindical”), usted puede entablar una demanda en una *oficina de demandas de salarios* del Departamento Local de Ejecución de Normas Laborales (*Division of Labor Standards Enforcement, DLSE*, al que también le dicen la “Comisión Laboral”). O puede entablar una demanda en un juzgado. Si gana su demanda del DLSE, su empleador tendrá 10 días para pagarla — o quedará asentada como un fallo judicial.

## **7 ¿Puede mi empleador substraer algo de mi cheque de nómina?**

En la mayoría de los casos, no. Sin embargo, su empleador puede substraer fondos por:

- cuotas sindicales o retención de impuestos;
- cualquier pérdida sufrida por su *deshonestidad, mala conducta voluntaria o descuido flagrante*; o
- subtracciones específicas para las cuales usted había dado permiso por escrito para que las hiciera su empleador.

Además, se pueden hacer subtracciones de la nómina por comida y vivienda que, por acuerdo previo, son parte de su salario. Y, en ciertas condiciones, un empleador puede descontar pagos de salario mínimo al proporcionarle comida y vivienda. Sin embargo, su empleador no puede *requerir* que usted pague por comidas o vivienda por medio de su trabajo. Y, si tiene que comprar herramientas o un uniforme especial para su trabajo, su empleador normalmente tiene que darle un reembolso.

Finalmente, aunque le deba usted dinero a su patrono o patrona, él o ella *no puede* substraer la deuda de su cheque final de un tirón. Más bien, el empleador lo puede demandar en una corte de

reclamamos menores o juzgado superior para que le reembolse.

## **8** ¿Tengo derecho a ayuda económica si me lastimo en el trabajo o resulto discapacitado?

Probablemente. Si usted se lastima *en el trabajo* mientras desempeña sus obligaciones laborales en California, usted es elegible para recibir prestaciones bajo el Programa de Seguro de Compensación del Trabajador (*Worker's Compensation Insurance Program*). Sin embargo, si no puede ya hacer su trabajo usual debido a una enfermedad, lastimadura o condición que lo incapacita (mental o físicamente) que no está *directamente relacionado a su empleo*, puede que califique para prestaciones del Seguro de Discapacidad del Estado de California (*California State Disability Insurance, SDI*), el Seguro Social federal, o algún plan de seguros por discapacidad.

**Lastimaduras en el trabajo:** Por ley, todos los empleadores necesitan tener seguro de compensación de trabajadores. Y, para lastimaduras en el trabajo, normalmente ese es su único medio de ayuda. Por lo general no puede usted demandar a su empleador en la corte en lo civil por lastimaduras que sufre en su trabajo a menos que su empleador no tenga seguro de compensación de trabajadores. En esos casos, usted puede demandar a su empleador en la corte en lo civil, y también pedir prestaciones provisionales y permanentes del Fondo de Patronos sin Seguros de California (*Uninsured Employers Fund, UEF*).

Los empleados que se lastiman *en el trabajo* generalmente tienen derecho a algunas prestaciones de compensación del trabajador sin importar cómo ocurrió la lastimadura. Por ejemplo, pudiera usted lastimarse por causa de una pieza de maquinaria pesada. O se pudiera lastimar en un accidente automovilístico mientras viajaba de una junta del trabajo a otra. Mediante este sistema de compensación *sin culpa* del trabajador, un trabajador lastimado o discapacitado podría ser elegible para recibir beneficios médicos razonables, pagos por discapacidad provisionales y permanentes, prestaciones por fallecimiento, una pensión vitalicia, y rehabilitación vocacional, según la índole de la lastimadura y otros factores.

Sus prestaciones pueden verse reducidas si se lastimó en un accidente causado por *su propia mala conducta grave y voluntaria*. O, si su empleador *a sabiendas* lo puso en una situación peligrosa que causó la lastimadura, usted podría recibir un aumento en las prestaciones de un 50 por ciento. Y si su empleador se rehúsa a pagar sus prestaciones, podría también tener derecho a pagos por sanción.

Para solicitar las prestaciones de compensación de trabajadores, simplemente notifique a su empleador — por escrito — tan pronto le sea posible, pero a no más tardar que 30 días después de la lastimadura. Su empleador debe proporcionarle un formulario de petición, al que a menudo le dicen el *formulario DWC-1*, dentro de un plazo de 24 horas de cuando se enteró su empleador de la lastimadura. Usted debe completar y entablar la solicitud con su empleador dentro del plazo de un año a partir de su lastimadura. Después de haber rellenado el formulario, su empleador debe enviárselo a su agencia de seguros. (Recuerde que hay límites de tiempo para cada etapa de este proceso.)

Si su empleador niega responsabilidad, entable una *Solicitud de Adjudicación de Demanda* con el Consejo de Compensación de Trabajadores. Los exámenes y opiniones médicas son vitales en este momento. Puede ser que le manden a arbitraje mandatorio. O su caso podría pasar a juicio ante un juez del Consejo de Compensación de Trabajadores.

Quizás quiera usted pensar en contratar a un abogado de compensación de trabajadores (vea el #19), especialmente si su lastimadura lo incapacita severamente o su patrono no está siendo justo con usted. Los abogados de compensación de trabajadores no le pueden obrar por adelantado por sus servicios. Más bien, el juez del Consejo de Compensación de Trabajadores le otorgará a su abogado aproximadamente el 12 por ciento de su fallo por discapacidad permanente.

### ***Lastimaduras no relacionadas con el trabajo:***

Puede ser que los trabajadores que se lastiman de alguna manera que no tiene que ver con su trabajo tengan derecho a pagos según el programa de SDI del estado, el programa federal del Seguro Social o una póliza de seguros por discapacidad. El programa de SDI cubre una amplia gama de discapacidades, incluyendo, por ejemplo, la

inhabilidad de trabajar debido al alcoholismo agudo, una enfermedad infecciosa o un embarazo.

Usted puede ser elegible para prestaciones del SDI si usted reúne todos los siguientes requerimientos:

- Está sin empleo y discapacitado
- Estaba trabajando cuando quedó discapacitado.
- No puede hacer su trabajo regular debido a una enfermedad o lastimadura.
- Trabajaba en un empleo *amparado* por el programa.
- Tiene una certificación de médico que apoya su demanda.

## **9** *¿Necesita mi empleador hacer arreglos para acomodar mi discapacidad?*

Depende del tamaño de su empresa patrona, la índole de su trabajo y de su discapacidad. En primer lugar, su empleador debe emplear por lo menos cinco personas para que lo cubran las leyes de discapacidad. Luego, usted tiene que estar *calificado* para desempeñar las *funciones esenciales* de su trabajo y poder hacerlo con o sin un *arreglo de acomodación razonable*. Usted debe cumplir con las normas de entrenamiento y producción de su empleador. Y no puede sufrir de cualquier condición que los haga correr peligro fuerte a usted o a otros.

Además, según la ley de California, su empleador sólo necesitaría acomodar su discapacidad si usted tiene un impedimento físico o mental que *limita* una o más de las actividades de la vida. Acomodación razonable podría significar hacer cambios en su horario de trabajo, modificar equipo, mejorar la accesibilidad de su área de trabajo o proporcionar a un lector para que le ayude, entre otras cosas.

Sin embargo, para que la ley requiera acomodación razonable, los cambios al ámbito de trabajo no pueden ser demasiado difíciles o costosos con relación al tamaño de la empresa patrona y sus recursos. En otras palabras, puede que no requieran

que el patrono lo proporcione porque le causaría una “penuria indebida” al negocio.

Si a usted le parece que tiene derecho a alguna acomodación y no puede llegar a un arreglo con su empleador, puede comunicarse con el DFEH, la EEOC o un abogado. Para información sobre recursos, vea la lista en la última página de este folleto.

## **10** ¿Qué es el acoso sexual?

El acoso sexual es un tipo de discriminación ilegal. Por lo general, es conducta sexual por parte de un supervisor, compañero de trabajo o cliente que no es bienvenida. Esa conducta podría consistir de comentarios sexuales, presión para que otorgue favores sexuales, tocar de manera indebida y hasta un ataque sexual. O podría ser que un empleado obliga a otro a escuchar chistes sexuales cuando no quiere o que vea afiches denigrantes de mujeres u hombres.

Los juzgados reconocen dos tipos de acoso sexual: *quid pro quo* y *ambiente laboral hostil*. Si su jefe le niega una promoción porque usted le rehúsa sus demandas sexuales, puede ser usted víctima de acoso *quid pro quo*. En un caso de *ambiente laboral hostil*, la conducta de origen sexual que la rodea debe ser no bienvenida y tan penetrante que cambia su ambiente de trabajo, aun si no es usted el blanco directo de la conducta.

Si sufre acoso sexual en el trabajo, usted debe:

- Documentar los eventos. Guarde cualquier nota o carta electrónica que haya recibido del hostigador sexual y otras personas.
- Decirle al hostigador que cese su comportamiento. O escríble una carta que insiste que el acoso se termine. (Apunte las fechas de cualquier conversación sobre el acoso y guarde copias de cualquier carta.)
- Hable con un supervisor o representante de recursos humanos sobre la conducta.
- Consiga una copia de la política de su patrono en cuanto al acoso sexual y siga el procedimiento de quejas.
- Siga los procedimientos regulares para entablar una querrela con el DFEH o la EEOC, si

usted piensa entablar esa demanda. Para más información, comuníquese con cualquiera de esas agencias (vea los recursos al último) o con un abogado.

## **11** ¿Tengo derecho a tomar tiempo libre para cuidar a mi nuevo bebé o atender alguna condición médica grave?

En muchos casos, sí. Según la Ley de Ausencia Familiar y Médica (*The Family and Medical Leave Act*, FMLA), puede que tenga derecho a ausentarse por hasta 12 semanas sin pago sin arriesgar su seguridad en el trabajo si usted reúne los siguientes requerimientos:

- Padece de una condición grave de salud, necesita cuidar algún miembro de la familia quien padece de una condición grave de salud, no puede trabajar debido a un embarazo o condición relacionada con un parto, o tiene a un recién nacido en la familia.
- Ha trabajado por el mismo empleador por un total de un año y ha trabajado por lo menos 1,250 horas en el año inmediatamente anterior.
- Trabaja para un empleador que emplea por lo menos a 50 trabajadores dentro de un radio de 75 millas.

La Ley de Derechos Familiares de California (*California Family Rights Act*, CFRA) ofrece derechos de empleo parecidos. Y si un embarazo o condición relacionada a un parto le deja incapaz de trabajar, puede que tenga derecho a ausentarse por otros cuatro meses por discapacidad bajo la Ley de Tiempo Libre por Discapacidad por Embarazo de California (*Pregnancy Disability Leave Act*).

Antes de solicitar ausencia bajo FMLA o CFRA, familiarícese con sus derechos y responsabilidades legales. Por ejemplo, ese tiempo libre se puede usar consecutivamente o, de ser médicamente necesario, intermitentemente (hasta una porción del día cada vez) durante el año. Y si usted sabe por adelantado que va a necesitar ese tiempo, debe dar notificación de 30 días. (En casos de emergencia, simplemente comuníquese con su empleador tan pronto le sea posible.) Además, debe proporcionar certificación médica si se lo pide su empleador. (La certificación

médica no necesita divulgar un diagnóstico o los detalles de la condición médica.) Y aunque generalmente su trabajo está a salvo durante uno de esos tiempos, puede que su empleador no tenga que volver a instalarlo si su puesto quedó eliminado durante su ausencia. Por ley, su empleador debe fijar una notificación y proporcionarle información por escrito de sus derechos de FMLA y CFRA.

Aunque las ausencias de FMLA y CFRA son sin pago, la nueva Ley de Ausencia Pagada por Cuidado Familiar (*Paid Family Care Leave Act*) en vigor a partir de enero del 2004, también puede permitirle tomarse tiempo libre con *pago parcial* para cuidar a un hijo, cónyuge, padre o compañero doméstico gravemente enferme. Para más información sobre las reglas de tomar esas ausencias pagadas, pregúntele a alguien del departamento de recursos humanos de su patrono o comuníquese con el Departamento de Desarrollo en el Trabajo de California (*Employment Development Department*.)

## **12** ¿Hay algo que pueda yo hacer sobre las condiciones peligrosas del trabajo?

Sí. Aunque algunos trabajos son inherentemente más peligrosos que otros, usted tiene derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable. En ciertas circunstancias limitadas, hasta puede rehusarse legalmente a desempeñar cualquier trabajo que usted cree que le haría seriamente peligrar a usted o a sus compañeros de trabajo — y su jefe no le puede castigar por hacerlo. También tiene derecho a pedir — anónimamente, si así lo desea — que vengan inspectores de Seguridad y Salubridad en el Oficio de California (*California Occupational Safety and Health, Cal/OSHA*) a revisar su área de trabajo para ver si hay violaciones de seguridad. Adicionalmente, a mayoría de los empleadores deben:

- Informar a los empleados cuando estén expuestos a materiales posiblemente dañinos, de sus efectos posibles sobre la salud y de cualquier equipo que pudiera dar protección.
- Advertir a los empleados (según la Propuesta de Ley 65) *antes* de exponerlos a cualquier sustancia química que el estado reconoce como una que puede

causar cáncer o daños al sistema reproductivo.

- Proporcionar acceso a los empleados a los expedientes de salud y seguridad de la compañía, incluyendo los apuntes sobre todas las lastimaduras y enfermedades vinculadas al trabajo durante el plazo de los cinco años anteriores.
- Mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable para los empleados.

Cal/OSHA puede imponer sanciones y obligar a los patronos a efectuar cambios. En casos extremos, las condiciones peligrosas del trabajo hasta pueden llegar a un cierre de la compañía. Para pedir una inspección o entablar una queja sobre su área de trabajo, llame o escriba a la oficina local de unidad de ejecución de Cal/OSHA más cercana. En su queja, detalle la condición peligrosa, cómo amenaza a los empleados y si ha causado problemas vinculados al trabajo.

Si a usted lo despidieron o castigaron de cualquier manera por quejarse de las condiciones peligrosas del trabajo, puede entablar una queja con el Comisionado Laboral de California (*California Labor Commissioner*) dentro de seis meses después de la represalia. Quizá también desee consultar con un abogado (vea el #19) porque podría tener fundamento para una demanda.

## **13** ¿Me puedo hacer miembro de un sindicato?

Sí, usted normalmente tiene el derecho de hacerlo. Su sindicato puede negociar colectivamente con su empleador par conseguir mejores salarios y prestaciones y mejores condiciones de trabajo. Y su empleador no puede interferir con su participación en huelgas sindicales legales o en juntas con sus compañeros de trabajo.

Los sindicatos también deben permanecer dentro de ciertos límites legales cuando tratan con usted. Por ejemplo, los agentes sindicales no le pueden amenazar con la pérdida de su empleo si se rehúsa a apoyar las actividades sindicales. Ni se pueden rehusar a tratar con su queja laboral por razones arbitrarias. Los sindicatos tienen por ley la *obligación de representar justamente* a todos los trabajadores en la unidad de negociación colectiva del sindicato.

Para más información sobre sus derechos como miembro del sindicato, comuníquese con su representante sindical, su consejo laboral local, el Departamento de los Estados Unidos de la Oficina de Trabajo de las Normas de Manejo y Colaboración Laboral (*U.S. Department of Labor's Office of Labor Management Standards*) (para asuntos sindicales internos), o el Consejo Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Board*) (o, si usted trabaja con el gobierno de California, el Consejo de Relaciones de Empleo Público — *Public Employment Relations Board*).

## **14** ¿Qué es el seguro de desempleo?

Son ingresos a corto plazo a su disposición si usted pierde su trabajo *sin tener culpa en ello*. El Programa de Desempleo (*Unemployment Insurance, UI*) — fundado por los empleadores en California — proporciona prestaciones de hasta \$410 por semana por reclamos presentados después del 4 de enero del 2004 (esto aumentará a \$450 por semana por reclamos presentados después del 3 de enero del 2005) por hasta 26 semanas de cada año. El Departamento de Desarrollo de Empleo del estado (*Employment Development Department, EDD*) determina la elegibilidad de cada solicitante y reparte los pagos. Para calificar, usted debe:

- completar la solicitud del EDD y otros requerimientos;
- estar desempleado o no empleado de tiempo completo;
- haber ganado suficiente salario durante los últimos 18 meses (según las normas del EDD);
- haber perdido su trabajo por algo que no fue su culpa; y
- estar disponible y dispuesto para trabajar, y buscando trabajo.

Si usted es contratista independiente, no calificará. Ni sería elegible si no está autorizado para trabajar en este país o si dejó su trabajo o si, por ejemplo, usted inicia su propio negocio. (Sin embargo, pudiera calificar si dejó el trabajo debido a condiciones intolerables o por una emergencia familiar.)

Para solicitar esta asistencia, llame al EDD. Un

representante le hará unas preguntas y fijará una entrevista telefónica para una revisión de datos. Recuerde que lo podrían descalificar si rehúsa trabajo idóneo o si el acudir a la escuela o conflictos con el cuidado de los niños afectan su disponibilidad.

El EDD también proporciona algo de asistencia de empleo. Pudiera hasta calificar para el Programa de Beneficios de Entrenamiento de California, que le permitiría acudir a un programa de capacitación mientras que recibe pagos del seguro de desempleo. Para más información, comuníquese con el EDD.

## **15** *¿Puede mi empleador darme una mala recomendación?*

Sí, *si es* la verdad o la ofrece como una opinión. Sin embargo, si su patrono describe falsamente el desempeño de su trabajo para evitar que consiga nuevo empleo, ha violado el Código Laboral y también se podría enfrentar con una demanda por difamación. Para comprobar difamación en una recomendación de trabajo, usted necesitaría mostrar que su patrono *intencionalmente* dañó su reputación al levantar falsos.

Sin embargo, los empleadores no son responsables por las declaraciones hechas en ciertos procedimientos oficiales o en investigaciones legalmente requeridas.

## **16** *¿Son legales en California los acuerdos de no-competir o arbitraje?*

A diferencia de la ley en muchos otros estados, los acuerdos de *no-competir* normalmente no son válidos en California. En muchos casos, no le pueden penalizar por aceptar un trabajo con el competidor de su ex-empleador o por trabajar con los mismos clientes después de dejar un trabajo— aun si su empleador requirió que usted firmara un acuerdo de que no lo haría.

*Sin embargo*, podría aun así enfrentarse con limitaciones. Puede, por ejemplo, verse vedado de divulgar información confidencial o secretos de oficio de su patrono anterior, o de usar cierta información, como la *lista confidencial de clientes de su empleador anterior* para solicitar negocio. Si usted

usara esa información para solicitar clientes, podría enfrentarse con una demanda por *malversación*, *competencia injusta* o *incumplimiento de contrato*.

Algunos empleadores les piden a sus empleados que firmen acuerdos de *arbitraje*, que requieren que sus empleados presenten sus demandas del trabajo a un árbitro neutral de tercer parte en vez de a un juzgado. Esos acuerdos por lo general se pueden hacer valer en California, aun para las demandas por discriminación. Pero, para ser válido, el acuerdo debe disponer de un procedimiento de arbitraje “justo”. Por ejemplo, el empleado no debería tener que pagar más gastos por acudir a arbitraje que por ir al juzgado. Y el empleado debe poder recuperar la misma compensación por daños como la que hubiera ganado en el juzgado. También, el empleador no puede limitar irrazonablemente el grupo de selección de árbitros.

## **17** ¿Tengo derecho a revisar mi legajo de empleado?

Sí. Hasta puede revisar su legajo de empleado por un plazo limitado *después* de haber salido de su trabajo. Y si pide ver su legajo, el empleador debe producirlo dentro de un *plazo razonable*. Además, la ley del estado requiere que a usted le den una copia – al solicitarla – de cualquier documento vinculado con el trabajo que porte su firma.

## **18** ¿Puedo seguir con mis prestaciones de seguro médico después de dejar mi trabajo?

Sí. Después de salir de su trabajo, generalmente puede continuar su cobertura de seguro colectivo para usted y su familia mediante la Ley Federal de Reconciliación de Presupuestos Colectivos Consolidados (*Federal Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act* – COBRA) o, en algunos casos, su equivalente en California, por hasta 36 meses, siempre y cuando usted pague el costo del empleador por continuar con su cobertura. Si lo despiden o deja su trabajo, a su jefe se le requiere notificar a su plan de seguro médico. El plan médico en su turno le debe notificar a usted

de su derecho de cobertura continua.

La opción de cobertura de corto plazo pudiera también serle disponible si usted se jubila o reduce sus horas de trabajo. Y su cónyuge o hijos podrían calificar para la cobertura si usted muere, se separa legalmente de su cónyuge o es elegible para Medicare, o si su hijo o hija ya no es un “hijo dependiente.”

Los derechos de COBRA no aplican a todos los empleados. Por ejemplo, si usted trabajaba para el gobierno federal o estatal, una instalación religiosa (como una iglesia), o un empleador quien emplea menos de dos trabajadores, pudiera ser que no tendría acceso a esa cobertura. Si usted cree que lo han sometido a una contravención de COBRA, puede presentar un reclamo con la Administración de Seguridad de Prestaciones del Empleado del Departamento de Labor de los Estados Unidos. (*Employee Benefits Security Administration of the U.S. Department of Labor.*) (Vea la lista de recursos.)

## **19** ¿Cómo puedo encontrar a un abogado que me represente?

Pregúntele a un amigo, un compañero de trabajo, su patrón o un hombre de negocios que le recomiende a un abogado con experiencia en derecho laboral o, según su situación, en derecho de compensación del trabajador.

O llame a un servicio de referencia de abogados certificado por el State Bar. Para ver una lista de servicios de referencia de abogados, visite el sitio Web del State Bar al [www.calbar.ca.gov/lrs](http://www.calbar.ca.gov/lrs). Para un mensaje grabado que le puede proporcionar los números de teléfono de servicios de referencia de abogados certificado en su condado, llame al 1-866-44-ca-law (1-866-442-2529). Si se encuentra fuera del estado, puede llamar al 415-538-2250 para escuchar el mismo mensaje grabado. O busque un alistamiento bajo el encabezado de “Servicio de Referencia de Abogados” (“Attorney Referral Service”) en las Páginas Amarillas de su directorio telefónico.

Los servicios de referencia de abogados certificados por el State Bar, que necesitan reunir las normas mínimas establecidas por el Tribunal Supremo de California, pueden ayudarle a encontrar al abogado indicado para su problema

específico. La mayoría de estos servicios ofrecen consultas de media hora a un precio módico.

Los abogados quienes son miembros de servicios certificados de referencia de abogados necesitan tener cobertura de seguros, firmar acuerdo de arbitraje de honorarios por disputas de honorarios, reunir ciertos requerimientos de experiencia y ser miembros de buena reputación del State Bar.

Los precios de los servicios de referencia varían. No se le olvide preguntar si hay un cobro por el contacto o por la consulta inicial. Y si decide contratar a un abogado para que le dé más ayuda, asegúrese de que entiende para qué va a pagar, cuánto costará y cuándo se espera que usted pagará su cuenta. Quizá quiera usted hablar con varios abogados antes de contratar a uno.

¿Pero qué pasa si no tiene suficiente dinero para pagar por asesoría legal? Puede que usted sea miembro de un plan de seguro legal que cubre el tipo de servicios que usted ocupa. O, si sus ingresos son muy bajos, pudiera calificar para recibir ayuda legal gratis o a bajo costo. Vea las páginas blancas de su directorio telefónico para encontrar una asociación de auxilio legal, como la Clínica de Derechos del Trabajador (*Worker's Rights Clinic*), patrocinada por el Centro de Ley del Empleo de la Sociedad de Asistencia Legal (*Legal Aid Society-Employment Law Center*) (vea la lista de recursos al dorso). Un servicio local de referencia de abogados certificado por el State Bar podría también dar consejos legales a los trabajadores de escasos recursos o le puede informar en cuanto a una organización de servicios legales a sin costo o a bajo costo. (Un nuevo sitio Web de servicios legales para todo el estado de California—**www.LawHelpCalifornia.org**—le puede ayudar a encontrar un programa local y también proporcionarle recursos adicionales.)

Para más información, vea el folleto del State Bar *¿Cómo Busco y Consigo un Abogado?* Para conseguir una copia gratis de este folleto y de otros folletos de información al consumidor del State Bar, marque el 1-888-875-5297 (LAWS), o envíe una carta electrónica a **pamphlets@calbar.ca.gov**. O visite la página de Internet del State Bar—**www.calbar.ca.gov**—en la cual encontrará los folletos de información al consumidor y también información en cuanto a cómo pedirlos. También se pueden mandar pedir los folletos en bulto.

## Algunos Recursos

### *Departamento de Justicia en el Empleo y la Vivienda*

1-800-884-1684 / [www.dfeh.ca.gov](http://www.dfeh.ca.gov)

### *Departamento de Relaciones Industriales de California*

#### *Departamento Local de Ejecución de Normas Laborales ("Comisión Laboral")*

Comuníquese con su oficina de distrito local /  
[www.dir.ca.gov/dlse](http://www.dir.ca.gov/dlse)

### *Departamento de Desarrollo en el Trabajo de California*

1-800-300-5616 / [www.edd.ca.gov](http://www.edd.ca.gov)

### *Consejo de Relaciones de Empleo Público*

1-916-322-3198 (dirección general) / [www.perb.ca.gov](http://www.perb.ca.gov)

### *Clínica de Derechos del Trabajador del Centro de Ley del Empleo de la Sociedad de Asistencia Legal*

1-415-864-8848 / [www.las-elc.org](http://www.las-elc.org)

(O revise su directorio telefónico para encontrar un programa de Asistencia Legal en su área.)

### *Consejo Nacional de Relaciones Laborales*

1-866-667-NLRB (667-6572) / [www.nlr.gov](http://www.nlr.gov)

### *Departamento de Labor de los Estados Unidos Administración de Seguridad de Prestaciones a los Empleados*

1-866-444-3272 / [www.dol.gov/ebsa](http://www.dol.gov/ebsa)

### *Comisión sobre la Igualdad de Oportunidad en el Empleo*

1-800-669-4000 / [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

**El propósito de este folleto es el de proporcionar información general en cuanto a la ley, la cual puede cambiar. Si usted tiene algún problema legal específico, quizás desee usted consultar con un abogado.**



THE STATE BAR OF CALIFORNIA

Office of Media & Information Services

180 Howard Street

San Francisco, CA 94105-1639

Place  
Stamp  
Here